

Dernière mise à jour le 15 janvier 2018

Les consultations obligatoires des représentants du personnel

Dans quels domaines les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) ou encore le CHSCT doivent-ils être obligatoirement consultés ? Comment se déroule la consultation du comité d'entreprise ?

Sommaire

- Dans quels domaines le CE doit-il être consulté obligatoirement ?
- Comment se déroule la consultation du CE ?
- Dans quels domaines le CHSCT doit-il être consulté obligatoirement ?
- Dans quels domaines les DP doivent-ils être consultés obligatoirement ?
- Pour aller plus loin

Une ordonnance du 22 septembre 2017 est venue confirmer la fusion des instances représentatives du personnel en une instance unique : le Comité Social et Economique (CSE). **Ordonnance n° 2017-1386 du 22/09/17 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, art. 1.**

Les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) vont donc fusionner en cette instance unique. La fusion concerne également la délégation unique du personnel (DUP) dans les entreprises de moins de 300 salariés et l'instance regroupée dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Le CSE devra être mis en place au terme du mandat actuel des DP, du CE, de la DUP, de l'instance regroupée ou du CHSCT lors du renouvellement de l'une de ces institutions, et **au plus tard le 31 décembre 2019**.

En attendant la mise en place du CSE dans l'entreprise, ce sont les dispositions du code du travail antérieures au 23 septembre 2017 qui sont applicables aux mandats en cours.

Le CSE cumulera les attributions des anciennes institutions.

La présente fiche vous détaille les dispositions applicables aux mandats en cours, avant la mise en place du nouveau CSE.

Dans quels domaines le CE doit-il être consulté obligatoirement ?

Le CE doit être consulté sur toute question relative à l'organisation, la gestion et le fonctionnement de l'entreprise, et notamment sur les mesures affectant la durée du travail, les conditions d'emploi, et les effectifs.

Exemples de domaines de consultation du CE :

- Le contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- Les congés ;
- Les salaires ;
- Le recours à la sous-traitance, aux CDD, aux stages, à l'intérim ;
- La GPEC ;

- L'égalité professionnelle hommes femmes ;
- Le plan de formation ;
- Les licenciements économiques ;
- Les licenciements de salariés protégés ;
- Le règlement intérieur de l'entreprise ;
- La période de prise des congés payés et l'ordre des départs (nouveau de la loi Travail du 08/08/16) ;
- Etc...

Lien articles L 2323-1 à L 2323-49 du Code du Travail.

Le CE doit également être consulté, chaque année, dans 3 grands domaines :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Lien article L 2323-6 du Code du Travail.

Comment se déroule la consultation du CE ?

Avant toute consultation, l'employeur doit transmettre au CE les informations nécessaires, dans un délai « suffisant ». Dans certains domaines, ce délai est fixé par la loi. Depuis le 1^{er} janvier 2016, un accord d'entreprise peut déterminer les délais de consultation du CE.

Les informations fournies doivent être claires et complètes. Elles doivent être, pour la plupart, transmises par le biais de la base de données économiques et sociales.

%link% (lien pack « le contenu de la BDES »).

Lors de la réunion de consultation, l'employeur doit fournir des réponses motivées aux questions du CE.

Le CE doit rendre son avis dans le délai déterminé par accord d'entreprise ou, à défaut d'accord, dans un délai d'un mois. S'il ne rend pas son avis dans le délai, l'employeur peut considérer que le CE a rendu implicitement un avis défavorable.

Ce délai peut être prolongé en cas de saisine d'un expert (2mois), du CHSCT (3 mois), ou en cas de mise en place d'une instance de coordination des CHSCT (4 mois).

Dans quels domaines le CHSCT doit-il être consulté obligatoirement ?

Le CHSCT doit être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de santé des salariés, notamment :

- Les mesures prises en vue de faciliter la mise au travail ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;
- Les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur ;
- Toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Exemples de domaines de consultation du CHSCT :

- Les consignes d'utilisation des ventilations ;
- Les mesures pour réduire la durée d'exposition à des agents chimiques dangereux cancérogènes ;
- La mise en place d'espaces réservés aux fumeurs ;
- L'organisation du travail en cas d'exposition des salariés à l'amiante ;
- Les mesures pour réduire les bruits ;
- Le port des EPI ;
- L'entretien des locaux de travail ;
- La formation renforcée à la sécurité ;

- Les nouvelles technologies ;
- Les dispositions du règlement intérieur de l'entreprise relative à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail ;
- Etc...

Les documents d'information doivent être transmis aux membres du CHSCT en même temps que l'ordre du jour de la réunion, au minimum 8 jours avant la date de réunion (**décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 ; article R 4614-3 al.1^{er} du Code du Travail**).

Le CHSCT doit rendre son avis dans le délai déterminé par accord d'entreprise ou, à défaut d'accord, dans un délai d'un mois. Ce délai peut être prolongé en cas de saisine d'un expert (2mois), de plusieurs CHSCT (3 mois), ou en cas de mise en place d'une instance de coordination des CHSCT (4 mois).

En cas de consultation conjointe du CE et du CHSCT dans un domaine relevant de la compétence des 2 instances (par exemple en cas d'avis sur le règlement intérieur de l'entreprise), le CHSCT doit rendre son avis en premier puis transmettre cet avis au CE au moins 7 jours avant la date à laquelle le CE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Dans quels domaines les DP doivent-ils être consultés obligatoirement ?

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les DP doivent être consultés dans les domaines suivants :

- Le projet de licenciement collectif pour motif économique ;
- L'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité des entreprises (CICE) ;
- La fermeture de l'entreprise pendant la période de congés annuels ;
- Les conséquences préjudiciables à l'entreprise du départ en congé d'un salarié ;
- La mise en place du repos compensateur en remplacement du paiement des heures supplémentaires effectuées et de leur majoration ;
- La formation professionnelle ;
- La mise en place d'un règlement intérieur ;
- Toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- L'arrêt de travail pour cause d'intempéries ;
- La dématérialisation et les modalités de conservation des registres obligatoires tenus dans l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés ne disposant pas de CE ni de CHSCT, ils doivent également être consultés sur :

- La mise en place de l'activité partielle ;
- La mise en place d'un contrat de prévention avec la CARSAT ;
- L'ensemble des consultations économiques obligatoires devant être réalisées par l'employeur auprès du CE dans les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- L'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Dans toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, les DP doivent être consultés sur les recherches de reclassement d'un salarié inapte avant tout licenciement.

Pour aller plus loin

<https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/procedure-deroulement-elections-irp-dp-ce-dup.html> »

<https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/procedure-deroulement-elections-chsct.html> »

<https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/negotiation-annuelle-obligatoire-nao.html> »